Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle

Rapport annuel

2017-2018

TABLE DES MATIÈRES

Lettre d'accompagnement à la sous-ministre 2

Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle - l'organisation 3

Gouvernance et leadership 3

Structure fonctionnelle 4

Gestion financière 5

Examen organisationnel 5

Bilan de l'année 6

Section 1 : Équipe d'intervention et de soutien 6

1.1 - Caractéristiques des clients 6

1.2 – Raisons de la communication 9

1.3 – Services de soutien fournis 9

1.4 – Prestation de services d'expertise 11

1.5 – Réalisations en matière d'intervention et de soutien 11

Section 2 : Équipe de liaison militaire 13

2.1 – Contacts avec des membres des FAC 13

Section 3 : Équipe de communication et de sensibilisation 14

3.1 – Activités de rayonnement et de sensibilisation 15

3.2 – LE CIIS en ligne 16

Section 4 : Rendement de l'organisation 16

4.1 – Cadre de mesure du rendement 16

4.2 – Rétroaction 17

4.3 – Informer et mobiliser le MDN et les FAC 18

Section 5 : Perspectives d'avenir – défis et possibilités 18

5.1 – Expansion du CIIS 18

5.2 – Gestion des données 20

5.3 – Améliorer les relations avec les parties prenantes et les partenaires 20

5.4 – Conseil consultatif externe 20

5.5 – Groupe de travail sur le harcèlement de l'équipe de la Défense 20

Conclusion 21

LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT À LA SOUS-MINISTRE

Le 31 juillet 2018

Mme Jody Thomas

Sous--ministre de la Défense nationale

Quartier général de la Défense nationale

Édifice Major-général George R. Pearkes

101, promenade du Colonel-By

Ottawa (Ontario)

K1A 0K2

Madame,

Je suis ravie de présenter le deuxième rapport annuel du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) pour l'année financière 2017-2018. Depuis que j'ai été nommée directrice exécutive en mai 2017, je me suis concentrée sur de nombreux éléments prioritaires afin d'améliorer les activités actuelles du CIIS et de le positionner de façon à augmenter son efficacité dans l'avenir. Ces priorités sont notamment la création de documents fondamentaux, y compris une nouvelle Charte pour remplacer la lettre de mandat intérimaire, l'examen de la structure organisationnelle du CIIS en vue de renforcer ses capacités, la mise en œuvre de la prestation de services améliorés, l'adoption de stratégies d'engagement des parties prenantes et la mise en place d'un Conseil consultatif externe qui se réunira pour la première fois durant la présente année financière.

Les employés du CIIS sont extrêmement dévoués à la mission du CIIS. Ils sont ravis d'avoir une vision organisationnelle pour la prestation de services – soit de fournir un continuum de soins de façon harmonieuse. Chacun d'eux a su s'adapter aux nombreux changements que j'ai mis en place au cours de la dernière année et accompli les nombreux « projets » que j'ai assignés pour accélérer les progrès. Bien que les services que nous avons mis en place à ce jour ont rempli un vide important pour les membres des Forces armées canadiennes (FAC) qui cherchent du soutien après un incident d'inconduite sexuelle, beaucoup reste à faire pour mieux répondre à leurs besoins avec compréhension et compassion en temps opportun afin de contribuer à la disponibilité et l'efficacité opérationnelles et de promouvoir les FAC comme un employeur de choix. Comme l'a dit une ancienne militaire des FAC qui m'a écrit de sa propre initiative pour offrir son soutien et celui d'un groupe de femmes militaires présentement en service au sein des FAC, *« nous aimerions tous aider les FAC à devenir un employeur de choix pour les femmes (et les hommes). Nous savons qu'il y a encore du travail à faire pour que cela se produise. Nous espérons tous pouvoir confier la meilleure version possible des FAC à la prochaine génération de femmes. Votre réussite dans votre mission fait partie de ce processus. »* Évidemment, les anciens et actuels militaires des FAC nous encouragent et ils nous considèrent comme un joueur clé dans la mission d'éliminer l'inconduite sexuelle au sein des FAC. À ces femmes, je dis : « « Merci pour votre soutien, votre foi en nous et votre service continu, malgré tout ce que vous avez vu et vécu. » C'est la raison pour laquelle nous faisons tout ce travail.

Sincères salutations,

DPrest

Denise Preston, Ph. D., psychologue certifiée
Directrice exécutive
Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle

GOUVERNANCE ET LEADERSHIP

Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) a été mis sur pied en septembre 2015 sous l'autorité du sous-ministre de la Défense nationale. Indépendant de la chaîne de commandement, le CIIS offre des services de soutien aux membres des Forces armées canadiennes (FAC) qui ont été touchés par l'inconduite sexuelle. Initialement créé d'après une lettre de mandat intérimaire, le CIIS a atteint une étape importante en octobre 2017 lorsque sa Charte a été signée par le sous-ministre. La Charte mentionne l'indépendance du CIIS et la façon dont il est régi, les responsabilités de la directrice exécutive, les rôles et les responsabilités du CIIS et ses énoncés de vision et de mission. Elle décrit aussi une vision pour l'aide aux victimes qui est accessible, complète, fluide, adaptée au traumatisme subi et fondée sur des faits.

En mai 2017, la première directrice exécutive permanente a assumé la direction du CIIS. Mme Denise Preston détient un doctorat en psychologie et est membre de l'Ordre des psychologues de l'Ontario, de la Société canadienne de psychologie et de l'American Psychological Association. Avant qu'elle se joigne à la Défense nationale, elle a travaillé pour la Commission des libérations conditionnelles du Canada pendant huit ans comme directrice générale régionale pour la région de l'Ontario et du Nunavut. Son mandat comprenait l'acheminement de renseignements et des services de soutien aux victimes de délinquants sous responsabilité fédérale. Auparavant, elle a travaillé comme psychologue pour le Service correctionnel du Canada pendant 19 ans où elle a occupé un éventail de postes en clinique, en recherche, en gestion et elle a travaillé dans des institutions à sécurité maximale, moyenne et basse, ainsi que dans un centre psychiatrique. Elle possède une vaste expérience avec les délinquants sexuels, violents et souffrant de troubles mentaux et les victimes d'abus sexuels et d'agression. En plus de sa compréhension des causes, des impacts et des interventions relatifs à l'inconduite sexuelle, elle connaît les obstacles de la justice auxquels font face de nombreuses victimes ainsi que les défis de faciliter la participation des victimes au système de justice pénale. Son expertise va positionner le CIIS comme Centre d'excellence en soutien aux victimes.

Vision et mission

Le CIIS aide à éliminer l'inconduite sexuelle dans les FAC et contribue ainsi à la disponibilité et à l'efficacité opérationnelles des FAC.

Le CIIS, une organisation indépendante de la chaîne de commandement, mais faisant partie du ministère de la Défense nationale (MDN), garantit un soutien complet empreint de compassion en temps opportun aux membres des FAC qui sont victimes d'inconduite sexuelle, et collabore avec les FAC afin d'accroître la sensibilisation, d'améliorer les mesures préventives et de renforcer la lutte à l'égard de ces comportements dans les FAC.

Inconduite sexuelle

Aux fins de ce rapport, l'inconduite sexuelle est un terme englobant des comportements qui vont de blagues ou de commentaires inappropriés jusqu'à l'agression sexuelle. Communément appelé « comportement sexuel dommageable et inapproprié » (CSDI) dans le cadre de l'opération HONOUR, ce comportement désigne des actes qui sont de nature sexuelle et qui constituent une infraction en vertu du Code criminel ou du Code de discipline militaire (DOAD 5019-5).

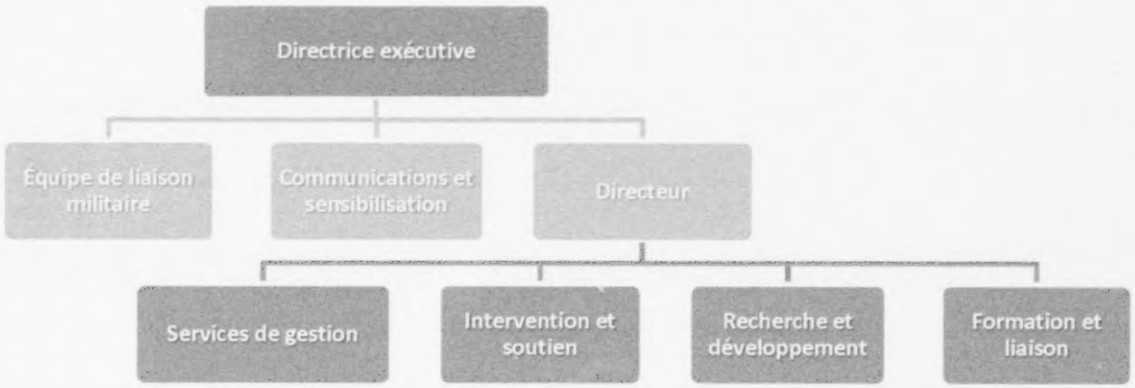
STRUCTURE FONCTIONNELLE

Une priorité clé en 2017-2018 était d'examiner la structure organisationnelle afin d'assurer que le CIIS avait les fonctions requises et les compétences pour réaliser la vision énoncée dans la Charte. Comme l'illustre la figure 1, le Centre est organisé selon six domaines fonctionnels clés : intervention et soutien, équipe de liaison militaire, communication et sensibilisation, services de gestion, recherche et développement, ainsi que formation et liaison. Quatre des domaines fonctionnels existaient déjà avant la réorganisation (intervention et soutien, équipe de liaison militaire, communication et sensibilisation, et services de gestion) tandis que les deux domaines fonctionnels supplémentaires, recherche et développement et formation et liaison, sont en cours de création.

Bien que la section des services de gestion existait déjà, elle nécessite une restructuration afin de fonctionner plus efficacement. À l'heure actuelle, c'est une petite fonction avec quelques tâches centralisées et d'autres, dispersées parmi divers employés du bureau. Il y a aussi eu de l'instabilité dans le poste du gestionnaire des affaires. En 2018-2019, le CIIS est censé hériter des fonctions actuellement centralisées, et son mandat devrait s'accroître. De plus, puisque la charge de travail du CIIS ne cesse d'augmenter, le personnel existant a une capacité limitée de continuer à exercer les fonctions des services de gestion qu'il exerce présentement. Par conséquent, une priorité pour le prochain exercice sera d'établir une fonction plus robuste des services de gestion au CIIS afin d'assumer pleinement toutes les fonctions connexes.

L'équipe de liaison militaire continue également d'évoluer en réponse à la croissance de la demande des membres des FAC et la chaîne de commandement pour des informations concernant les processus associés aux comportements sexuels inappropriés. Cette demande n'a pas été précisée lorsque le modèle de prestation des services du CIIS a été conçu. Reconnaître et répondre au besoin contribue au professionnalisme du CIIS. Le travail est en cours pour approfondir les principes de l'intégration de l'équipe de liaison militaire comprenant la révision de son mandat et de sa structure hiérarchique. Cela fera en sorte que l'indépendance du CIIS soit respectée par les FAC.

FIGURE 1 : STRUCTURE FONCTIONNELLE DU CIIS



GESTION FINANCIÈRE

Avec une allocation budgétaire approuvée de 2,65 M$ pour l'exercice 2017-2018, les dépenses globales du CIIS ont totalisé 1,75 M$. La majeure partie des dépenses, 88 %, a servi aux salaires. Au cours de l'année, l'effectif du CIIS a compté 16 employés nommés pour une période indéterminée, un employé nommé pour une période déterminée, un entrepreneur, trois employés occasionnels et deux étudiants. Les coûts salariaux ont été moins élevés que prévu du fait que certains postes sont devenus vacants de manière imprévue et que les processus d'embauche ont été plus longs que prévu.

Les dépenses de fonctionnement et d'entretien (F & E) représentent 12 % des coûts totaux. De ceci, la majeure partie (8,2 % ou 142 650 $) a été dépensée sur l'entretien et la technologie, qui comprenait l'acquisition d'une solution de centre d'appel virtuel afin d'offrir des services 24 heures par jour, sept jours par semaine, et le soutien en service du système de gestion de cas. La formation (1,5 %), les développements et initiatives (1,1 %) et les activités de sensibilisation et de promotion (1,2 %) représentent le reste des dépenses de F & E. La figure 2 présente les salaires et frais d'exploitation pour 2017-2018.

FIGURE 2 : DÉPENSES RÉELLES DU CIIS DURANT L'ANNÉE FINANCIÈRE 2017-2018

EXAMEN ORGANISATIONNEL

Le CIIS a fait l'objet de deux examens en 2017-2018. Le personnel du Sous-ministre adjoint (Services d'examen) [SMA(S Ex)] a effectué un examen pour s'assurer que le CIIS a les structures de gouvernance et les ressources appropriées en place. Deux recommandations ont été formulées : finaliser les documents fondamentaux, notamment un mandat révisé, un cadre de mesure du rendement et les documents de planification des activités, et mettre sur pied un Conseil consultatif externe, qui sera examiné dans la section Perspectives d'avenir. Deux de ces recommandations ont été respectées durant cette année financière, bien que la première réunion du Conseil consultatif externe est prévue pour le début de l'année financière suivante.

La directrice exécutive a informé le comité de vérification ministérielle du mandat et des services du CIIS, ainsi que des progrès concernant les deux recommandations. Une deuxième réunion d'information avec ce comité est prévue en 2018 pour démontrer que nous avons rencontré les deux recommandations. Le Bureau du vérificateur général (BVG) a entrepris une vérification de l'intervention des FAC face aux comportements sexuels dommageables et inappropriés. Le CIIS s'est pleinement engagé dans la phase d'évaluation de la présente vérification pour cette année financière. Le rapport sera présenté au Parlement au cours de la prochaine année financière.

SECTION 1 : ÉQUIPE D'INTERVENTION ET DE SOUTIEN

L'équipe d'intervention et de soutien est le point central du CIIS. Le CIIS fait le suivi, dans l'ensemble, des renseignements concernant les contacts reçus par l'équipe afin de cerner et communiquer les tendances et les problèmes. Les sections suivantes fournissent une description détaillée des contacts reçus et des services fournis par l'équipe d'intervention et de soutien.

1.1 - CARACTÉRISTIQUES DES CLIENTS

Durant l'année financière précédente, un total de 392 personnes sont entrées en contact avec le CIIS par téléphone ou par courriel. Parmi ces 392 personnes, 278 (71 %) étaient membres des FAC et 114 (29 %) n'étaient pas membres des FAC. Parmi ceux qui n'étaient pas membres des FAC, on trouvait d'anciens membres des FAC, des cadets, des employés civils du ministère de la Défense nationale (MDN), des employés des fonds non publics (FNP) et d'autres civils.

Le Centre a traité un total de 558 contacts effectués par 392 personnes. Certaines personnes ont donc communiqué avec celui-ci à plus d'une reprise. En effet, 15 % des membres des FAC qui ont contacté le CIIS l'ont fait plus d'une fois. Cela démontre l'importance d'avoir un point de contact principal et souligne la nécessité d'une expansion du mandat et du modèle de prestation de services incluant un rôle de soutien continu tel que celui d'Assistant(e) de liaison avec les victimes ou de Gestionnaire des cas.

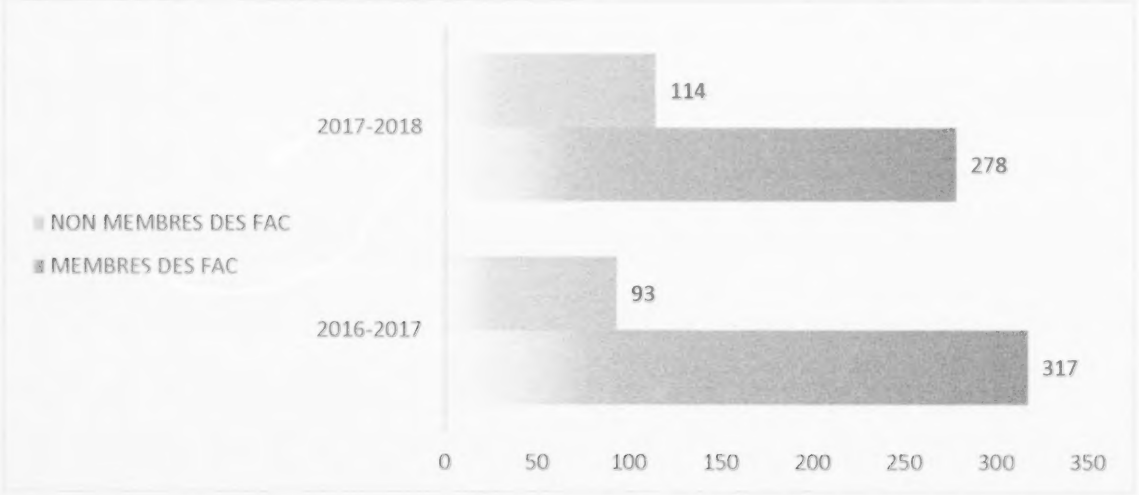
Membres des FAC

Le CIIS offre des services aux membres suivants :

- Force régulière
- Première réserve
- Réserve supplémentaire
- Service d'administration et d'instruction des organisations de cadets
- Rangers canadiens

La figure 3 compare le nombre de personnes qui ont contacté le CIIS durant l'année financière 2017-2018 en comparaison avec 2016-2017. Comme il est indiqué, un total de 392 personnes ont contacté le CIIS durant l'année financière 2017-2018, comparativement à 410 personnes en 2016-2017. Alors que 12 % moins de membres des FAC ont contacté le CIIS en 2017-2018 par rapport à 2016-2017, il y a eu une augmentation de 23 % du nombre de personnes non membres des FAC qui ont contacté le CIIS en 2017-2018, par rapport à 2016-2017.

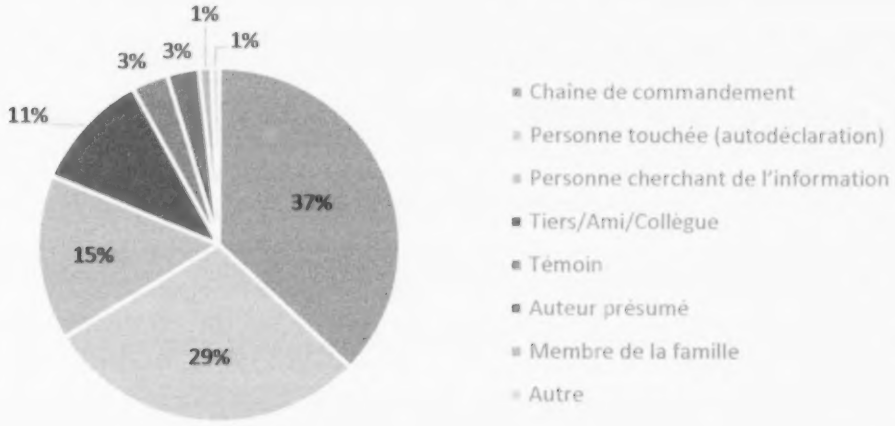
FIGURE 3 : NOMBRE DE PERSONNES QUI ONT CONTACTÉ LE CIIS DURANT LES ANNÉES FINANCIÈRES 2016-2017 ET 2017-2018



La figure 4 illustre le profil des 278 membres des FAC qui ont contacté le CIIS : 103 (37 %) étaient membres de la chaîne de commandement, 81 (29 %) ont été touchés par une certaine forme d'inconduite sexuelle, 42 (15 %) étaient à la recherche de renseignements sur le sujet de l'inconduite sexuelle, et 30 (11 %) étaient de tierces personnes qui étaient au courant d'un incident d'inconduite sexuelle.

Ces résultats sont similaires à ceux de 2016-2017, où 37 % des personnes étaient membres de la chaîne de commandement, 31 % avaient été directement touchées par un incident d'inconduite sexuelle, et 10 % étaient de tierces personnes.

FIGURE 4 : PROFIL DES CLIENTS MEMBRES DES FAC POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE 2017-2018



Catégories de clients

Chaîne de commandement : Personne représentant la chaîne de commandement d'un militaire ou d'une unité touché par un incident d'inconduite sexuelle. Elle déclare appeler au nom d'un subordonné ou d'un supérieur(e), ou en raison de ses responsabilités de leadership.

Personne touchée : Personne touchée directement par un incident d'inconduite sexuelle.

Personne cherchant de l'information : Personne contactant le Centre pour obtenir de l'information générale et non pour un cas spécifique.

Tiers/Ami/ Collègue : Personne contactant le Centre qui n'est pas directement concernée et n'a pas été témoin de l'événement.

Témoin : Personne contactant le Centre pour l'informer qu'elle a été témoin d'un comportement qu'elle considère comme une inconduite sexuelle.

Auteur présumé : Personne qui contacte le Centre pour l'informer qu'elle a été accusée d'une inconduite sexuelle.

Membre de la famille : Membre de la famille de la personne touchée.

La figure 5 illustre le profil des 114 personnes qui ne sont pas membres des FAC qui ont contacté le CIIS : 34 personnes (30 %) étaient d'anciens membres des FAC, 29 personnes (25 %) étaient des employés civils du MDN, 27 personnes (24 %) étaient des civils, 1 personne (1 %) faisait partie du mouvement des cadets, 1 personne (1 %) était un employé des fonds non publics, et 22 personnes (19 %) ne se sont pas identifiées, mais la nature de leurs appels a suggéré qu'elles n'étaient pas membres des FAC. Une augmentation de la demande de soutien de la part d'individus exclus du mandat officiel du CIIS constitue une preuve du besoin exprimé par ces derniers. Il est encore plus important de noter que ceci vient réitérer la nécessité de réviser le mandat du CIIS en vue d'une expansion potentielle de la clientèle.

FIGURE 5 : PROFIL DES CLIENTS QUI N'ÉTAIENT PAS MEMBRES DES FAC DURANT L'ANNÉE FINANCIÈRE 2017-2018

La figure 6 illustre la répartition par sexe des 278 membres des FAC qui ont contacté le CIIS en 2017-2018 : 155 militaires (56 %) étaient des hommes, 121 militaires (43 %) étaient des femmes et 2 militaires (1 %) étaient de sexe inconnu. Le fait que la majorité des personnes qui communiquent avec le CIIS soient des hommes est logique étant donné que la majorité des membres des FAC sont des hommes et que 37 % des personnes contactant le CIIS sont membres de la chaîne de commandement. En revanche, sur les 81 personnes qui se sont dites directement touchées par une inconduite sexuelle, 60 (74 %) de celles-ci étaient des femmes, comparativement aux 20 personnes (25 %) qui étaient des hommes. La proportion relative d'hommes et de femmes qui ont communiqué avec le CIIS est identique à celle de l'année financière 2016-2017, mais la proportion d'hommes directement touchés par une inconduite sexuelle était plus élevée de 3 % en 2017-2018. Cette tendance est encourageante étant donné que le nombre absolu de victimes masculines, selon le sondage sur l'inconduite sexuelle mené par Statistique Canada en 2016, est probablement plus élevé que le nombre de victimes féminines, compte tenu du plus grand nombre d'hommes dans les FAC.

FIGURE 6 : RÉPARTITION PAR SEXE DES MEMBRES DES FAC AYANT COMMUNIQUÉ AVEC LE CIIS DURANT L'ANNÉE FINANCIÈRE 2017-2018

1.2 – RAISONS DE LA COMMUNICATION

La figure 7 illustre les raisons pour lesquelles les membres des FAC ont communiqué avec le CIIS. Quatre-vingt-onze membres (33 %) ont communiqué avec le CIIS pour obtenir de l'aide concernant une agression sexuelle, tandis que 63 membres (23 %) ont demandé du soutien en matière de harcèlement sexuel et 58 membres (21 %) ont demandé un soutien en matière de comportement sexuel inapproprié.

En comparant les raisons des échanges au cours des deux dernières années, il y a eu 7 % plus de personnes qui ont communiqué avec le CIIS pour des cas d'agression sexuelle et une augmentation de 4 % pour les incidents liés au harcèlement sexuel en 2017-2018. Il y a eu une diminution de 5 % du nombre de membres des FAC qui ont communiqué avec le CIIS pour une raison autre que son mandat, ce qui laisse croire que les efforts de sensibilisation et la familiarisation accrue avec le CIIS pourraient avoir un impact.

Cinquante-sept pour cent (57 %) des membres des FAC ont indiqué qu'ils avaient déjà révélé ce qui leur était arrivé, dans la plupart des cas à leur chaîne de commandement. En revanche, en 2016-2017, seulement 32 % des membres des FAC avaient déjà fait un rapport. Cette tendance est encourageante et démontre le besoin pour un élargissement du mandat et des services en vue de créer des rôles d'assistant de liaison avec les victimes et de gestion des cas dans une optique de prestation continue de soutien.

Raisons de la communication

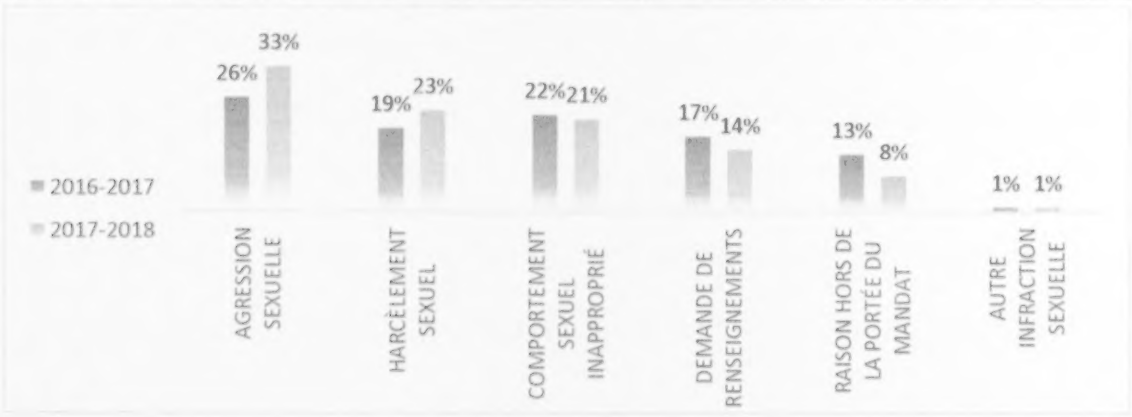
Agression sexuelle : Tout geste à caractère sexuel non désiré, y compris les agressions sexuelles et les attouchements sexuels.

Harcèlement sexuel : Tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle inopportun et injurieux par une personne envers une ou plusieurs personnes en milieu de travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice.

Comportement sexuel inapproprié : Langage ou blagues inacceptables, remarques sexistes ou sexuelles désobligeantes, images inappropriées, relations personnelles préjudiciables.

Autre infraction sexuelle : Tout autre comportement qui n'est pas défini comme une agression, un harcèlement ou un comportement sexuel inapproprié.

FIGURE 7 : RAISONS DE LA COMMUNICATION POUR LES MEMBRES DES FAC AU COURS DES ANNÉES FINANCIÈRES 2016-2017 ET 2017-2018

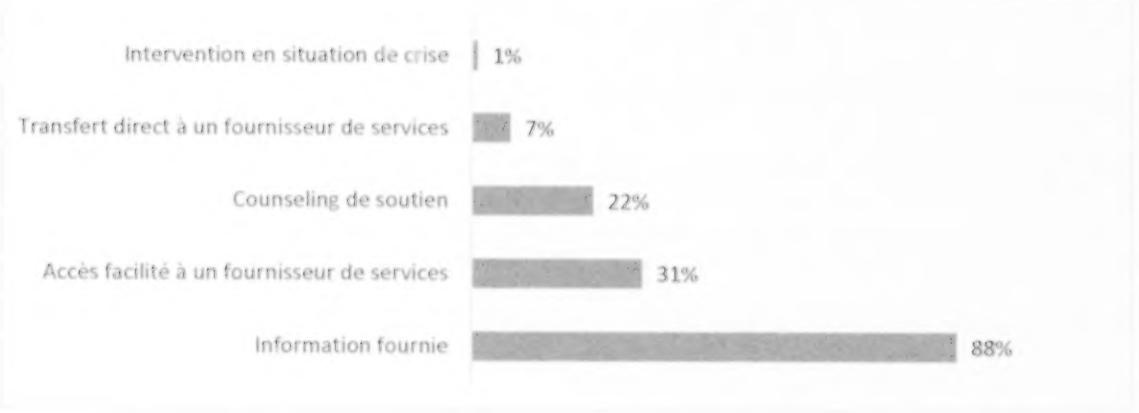


1.3 – SERVICES DE SOUTIEN FOURNIS

En 2017-2018, un total de 393 échanges ont été complétés entre des membres des FAC et des conseillers du CIIS, incluant les contacts sortants de suivi. À chaque fois, les conseillers enregistrent les services de soutien fournis. La figure 8 illustre à quelle fréquence chaque type de soutien a été fourni. Le total n'atteint pas 100%, car les personnes peuvent recevoir plus d'un service de soutien à la fois.

Comme l'illustre la figure ci-dessous, la fourniture d'informations est le type de soutien le plus fréquemment fourni aux membres des FAC, dans 346 échanges (88 %), suivi par l'accès à l'équipe de liaison militaire pour 123 échanges (31 %). Pour quatre-vingt-sept (87) échanges (22%), les personnes ont bénéficié d'un counseling de soutien, pour vingt-sept (27) échanges (7%) les personnes ont été transférées directement à l'équipe de liaison militaire, et un contact a nécessité une intervention de crise.

FIGURE 8 : TYPES DE SERVICES DE SOUTIEN FOURNIS AUX MEMBRES DES FAC



Soutien

Accès facilité : Le conseiller du CIIS fournit les coordonnées de l'équipe de liaison militaire à la personne ou vice versa.

Transfert direct : Le conseiller du CIIS relie immédiatement et avec succès une personne avec un membre de l'équipe de liaison militaire.

Contact direct : La personne contacte directement un membre de l'équipe de liaison militaire.

Counseling de soutien : Approche non thérapeutique centrée sur la personne.

Intervention en situation de crise : Prestation d'aide immédiate et à court terme aux personnes qui vivent un événement qui engendre des problèmes émotionnels, mentaux, physiques et comportementaux.

1.4 – PRESTATION DE SERVICES D'EXPERTISE

En plus de fournir un soutien aux membres des FAC victimes d'inconduite sexuelle, le CIIS a pour mandat de fournir de l'expertise en la matière aux FAC. Dans la plupart des cas, cette expertise a été fournie par des membres de l'équipe d'intervention et de soutien ou par la directrice exécutive. La majorité des demandes provenait de l'Équipe d'intervention stratégique des FAC sur l'inconduite sexuelle (EISF-IS) concernant l'élaboration d'initiatives telles que le soutien virtuel par les pairs, la formation sur l'intervention des témoins et l'application mobile Respect dans les FAC. L'équipe d'intervention et de soutien a également fourni des conseils d'expertise sur la façon de réagir aux divulgations d'inconduite sexuelle et sur les enjeux liés au consentement.

Anciens Combattants Canada (ACC) et la Direction de la Santé mentale du Groupe des Services de santé des Forces canadiennes ont bénéficié de l'expertise du CIIS en ce qui concerne les différences entre les sexes et les pratiques exemplaires dans le domaine des traumatismes sexuels. ACC a également sollicité des conseils sur les liens possibles entre l'expérience d'inconduite sexuelle et le suicide.

Le CIIS a fourni de l'expertise à trois différentes chaînes de commandement à la suite d'incidents d'inconduite sexuelle dans leurs unités. Ces séances ont porté sur les diverses conséquences de l'inconduite sexuelle sur les deux parties impliquées dans l'incident, ainsi que sur le moral et la cohésion en milieu de travail. Le personnel du CIIS a tenté de permettre aux commandants de soutenir efficacement leurs unités en leur fournissant des stratégies pour appuyer leurs employés et de l'information à livrer, en assistant à des présentations ou en donnant des séances aux dirigeants ou aux unités.

Du point de vue de l'équipe d'intervention et de soutien, ces séances ont été plus que bénéfiques. Les dirigeants jouent un rôle essentiel dans l'atténuation des effets émotionnels et psychologiques après un incident d'inconduite sexuelle, en s'assurant que tous les membres de l'unité ont l'information et le soutien dont ils ont besoin. Ces séances ont également constitué une bonne occasion d'informer les militaires au sujet des services offerts par le CIIS.

En plus de fournir des services d'expertise en réponse aux demandes formelles, le personnel de l'équipe d'intervention et de soutien est membre de divers groupes de travail, dont un sur la violence fondée sur le sexe, un sur la santé mentale et le bien-être total et un sous-comité de ce dernier.

1.5 – RÉALISATIONS EN MATIÈRE D'INTERVENTION ET DE SOUTIEN

1.5.1 – PRESTATION DES SERVICES 24 HEURES SUR 24, SEPT JOURS SUR SEPT

Le 24 juillet 2017, le CIIS a officiellement lancé un projet pilote d'un an de prestation des services 24 heures sur 24, sept jours sur sept. L'accroissement des heures de service devait permettre à tous les membres des FAC d'avoir accès à du soutien 24 heures sur 24, sept jours sur sept, qu'ils soient au pays ou déployés à l'étranger. La mise en œuvre de cet élargissement des services a été incluse en tant que priorité dans le Rapport annuel de 2016-2017. Après avoir terminé une analyse des coûts et des répercussions de plusieurs plans d'action pour l'accroissement des heures, et sans connaître la demande réelle pour le service, le CIIS a adopté un modèle des ressources humaines qui comporte un calendrier de rotation sur appel pour les conseillers. Le nouveau modèle de prestation des services a nécessité l'acquisition d'une solution de centre d'appels afin d'assurer une prestation de services durable et sans heurts à partir de régions éloignées; il permet en outre un certain nombre de services de gestion des appels, comme la répartition équitable des appels entre les conseillers disponibles et le suivi de la durée des appels. Le projet pilote a été évalué après six mois et les tendances allaient dans la direction prévue. Plus important encore, l'examen de six mois a révélé de nombreux défis technologiques qui devaient être abordés. Le rapport annuel d'évaluation du projet pilote sera achevé en août 2018.

1.5.2 – SOUTIEN AUX MILITAIRES EN DÉPLOIEMENT

Afin de mieux soutenir les militaires en déploiement touchés par l'inconduite sexuelle, le CIIS a organisé une discussion dirigée d'une journée avec des représentants du Commandement des opérations interarmées du Canada (COIC), du Commandement – Forces d'opérations spéciales du Canada (COMFOSCAN), de l'EISF-IS et du CIIS. Les spécialistes

des opérations, les Services de santé et le personnel des Affaires publiques étaient présents. La discussion était fondée sur un scénario et concernait une agression sexuelle commise contre un membre des FAC par un membre d'une force alliée dans une brigade multinationale. Les participants ont examiné des enjeux comme les accords techniques préparés avant les déploiements, les questions de compétence dans les structures de commandement multinationales, la disponibilité du soutien aux victimes, la disponibilité des technologies de communication pour pouvoir communiquer avec le CIIS en toute confidentialité, le signalement et la gestion des communications internes et externes. La DE a présenté une lettre au commandant adjoint du COIC soulignant quelques observations à prendre en considération, en plus d'une recommandation pour un autre exercice.

1.5.3 – MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES

Le CIIS a mis en place des mécanismes visant à mobiliser les intervenants auprès des victimes sur une base continue. L'un de ces mécanismes est les réunions régulières organisées par le CIIS avec des représentants du groupe *It's Just 700* (IJ700), un groupe d'anciens et d'actuels membres des FAC qui ont été victimes d'inconduite sexuelle pendant leur service. Ces intervenants sont désireux de jouer un rôle dans les efforts déployés par les FAC pour faire face à l'inconduite sexuelle, y compris les aider pour des cas individuels et les changements systémiques. Les membres du CIIS et d'IJ700 tentent présentement de déterminer la meilleure façon de mettre ceci en pratique par des moyens qui sont efficaces, qui respectent la vie privée et la confidentialité et qui ne sont pas accidentellement dommageables pour les personnes concernées étant donné l'impact continu de leur expérience. D'autres mécanismes de mobilisation sont moins formels, mais incluent la communication régulière par courriel avec des personnes ou des groupes de personnes particuliers qui veulent partager de l'information et des idées à prendre en considération. Finalement, un représentant d'IJ700 est un membre du Conseil consultatif externe qui a été mis sur pied, afin d'aborder ces points de vue importants lors de la discussion.

1.5.4 – CADRE DE FORMATION

Afin de remplir le mandat du CIIS de maintenir un groupe de conseillers professionnels pouvant fournir des services de soutien efficients et efficaces, tous les conseillers participent à un programme de formation normalisé. Le CIIS a amélioré le cadre de formation afin de spécifier la formation obligatoire que les conseillers et les conseillers principaux doivent suivre pour devenir et demeurer compétents. Ce cadre, achevé en mars 2018, comprend une formation obligatoire organisationnelle et de la fonction publique, des activités d'apprentissage propres à l'emploi et des occasions de perfectionnement professionnel. Les nouveaux conseillers suivent un programme d'orientation exhaustif qui comprend de la formation, l'observation d'un conseiller expérimenté et des discussions au sujet de cas complexes. Les activités d'apprentissage propres à l'emploi renvoient à des cours qui sont jugés obligatoires pour les conseillers afin qu'ils maintiennent un niveau élevé de connaissances sur les impacts des traumatismes sexuels, le milieu militaire et l'intervention en situation de crise. Les occasions de perfectionnement professionnel incluent des ateliers et des conférences sur des questions pertinentes, de même que sur des projets, des affectations enrichies et des possibilités de formation par observation.

Le cadre de formation continuera de se développer en fonction de l'évolution des besoins de la clientèle, ainsi que de la disponibilité de nouvelles possibilités d'apprentissage. L'objectif du CIIS est d'équiper ses conseillers avec les connaissances et les compétences les plus à jour afin d'aborder adéquatement les tendances et la complexité croissante de l'inconduite sexuelle. Le CIIS examine actuellement les possibilités de certification dans le traitement des victimes, similaire à ce qui est disponible aux États-Unis.

Finalement, les conseillers principaux et le chef d'équipe sont des membres en règle de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social, ce qui les oblige à suivre une nouvelle formation chaque année pour conserver leurs compétences. Bien que ce ne soit pas exigé par un organe dirigeant, tous les conseillers tiennent à jour leurs compétences en participant à des formations en ligne et des webinaires, des conférences, des ateliers et d'autres formations offertes par la fonction publique.

SECTION 2 : ÉQUIPE DE LIAISON MILITAIRE

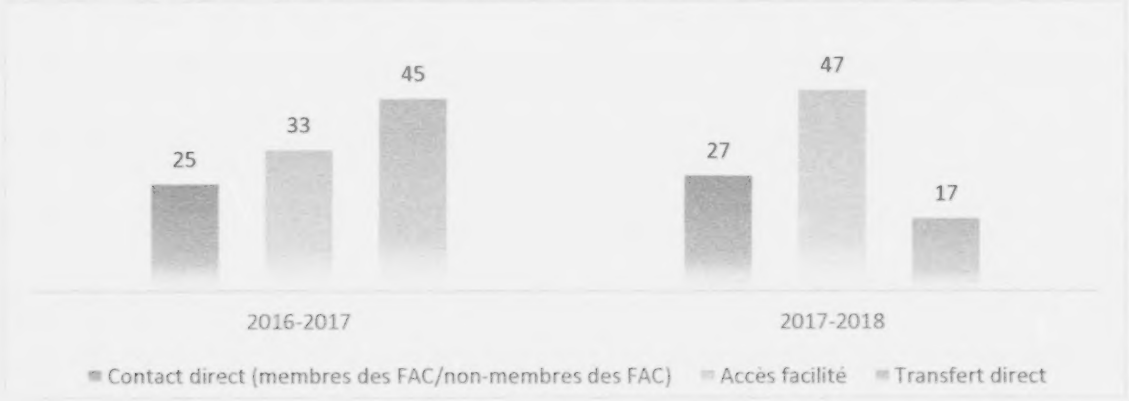
L'équipe de liaison militaire est composée d'un officier de liaison (OL), d'un officier de liaison de la police militaire (OLPM) et d'un officier de planification (OP). Ces trois postes, qui font partie intégrante du CIIS, contribuent à l'efficacité des services d'intervention et de soutien offerts aux membres des FAC, y compris la chaîne de commandement.

2.1 – CONTACTS AVEC DES MEMBRES DES FAC

La figure 9 présente le nombre et le type de contacts avec l'OLPM Vingt-sept d'entre eux étaient des contacts directs des membres des FAC avec l'OLPM, tandis que 47 d'entre eux ont nécessité un accès facilité par un conseiller, et 17 ont été directement transférés à l'OLPM après un contact avec un conseiller. Deux cas ont été transférés directement à un agent de police militaire ou du Service national des enquêtes des Forces canadiennes (PM/SNEFC) en dehors des heures de service. Des 91 contacts avec l'OLPM, 21 (23 %) cas non signalés auparavant ont mené à une enquête de la PM ou du SNEFC.

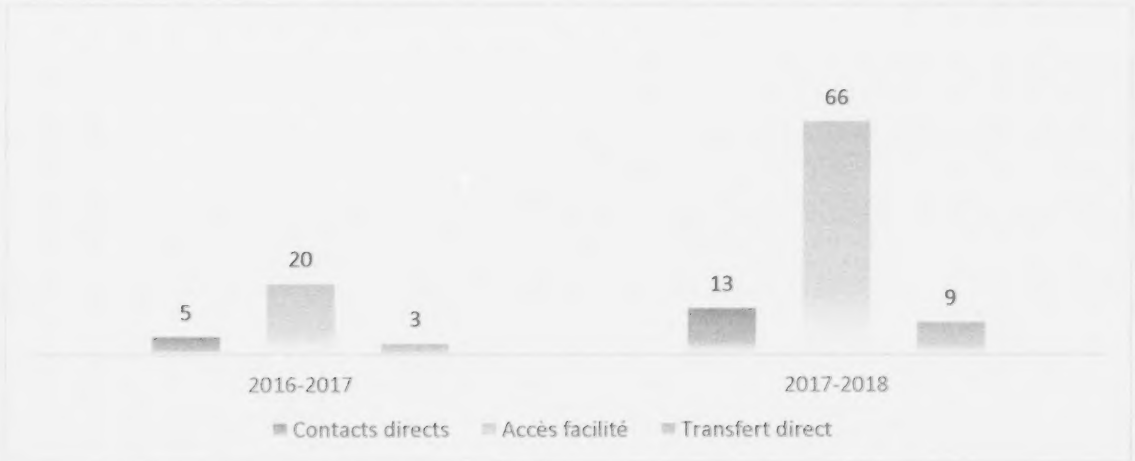
Bien que la proportion des membres des FAC qui choisissent de parler à l'OLPM était la même en 2016-2017 et en 2017-2018, 32 % et 33 % respectivement, le nombre de contacts pour un accès facilité a augmenté, tandis que le nombre de transferts directs a diminué. Cela pourrait être dû au fait que les heures de l'équipe d'intervention et de soutien ont été élargies jusqu'à 24 heures par jour, sept jours par semaine en 2017-2018, tandis que l'OLPM était seulement disponible durant les heures normales.

FIGURE 9 : NOMBRE ET TYPE DE CONTACTS REÇUS PAR L'OLPM AU COURS DES ANNÉES FINANCIÈRES 2016-2017 ET 2017-2018



La figure 10 présente le nombre et type de contacts avec l'OL. 13 d'entre eux étaient des contacts directs avec l'OL tandis que 66 d'entre eux impliquaient un accès facilité par un conseiller et 9 étaient des transferts directs par un conseiller. La proportion de membres des FAC qui ont choisi de parler à l'OL a augmenté considérablement entre 2016-2017 et 2017-2018, passant de 7 % à 32 % respectivement. Cela peut être attribuable à plusieurs éléments. Tout d'abord, le besoin de fournir de l'information à la chaîne de commandement et aux membres des FAC cherchant des conseils qui ne relèvent pas de la compétence des conseillers du CIIS n'a pas été déterminé avant le deuxième trimestre de 2016-2017. Une fois le besoin compris, un système d'orientation a été établi entre les conseillers et l'officier de liaison militaire. Le suivi des échanges s'est développé, démontrant que le système d'orientation était une innovation efficace et que le niveau de confiance entre les FAC et le CIIS s'est accru. Cela peut aussi indiquer l'efficacité des activités de sensibilisation auxquelles le CIIS a participé afin d'améliorer la compréhension de son modèle de prestation de services.

FIGURE 10 : NOMBRE ET TYPE DE CONTACTS REÇUS PAR L'OL AU COURS DES ANNÉES FINANCIÈRES 2016-2017 ET 2017-2018



Un accès facilité a également été organisé pour les membres des FAC voulant contacter d'autres organismes de soutien, comme l'aumônerie (1 cas), l'EISF-IS (8 cas), l'équipe de gestion intégrée des conflits et des plaintes (2 cas) et les sections locales de la PM ou du SNEFC (7 cas).

L'accès facilité est un service de soutien précieux que le CIIS a mis en place. Si un membre de l'équipe de liaison militaire n'est pas disponible, les conseillers fourniront un courriel et des coordonnées au membre des FAC. Ce protocole a permis à l'équipe de liaison militaire de soutenir l'intégration des services 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sans augmenter les heures de travail, et permet aux membres des FAC d'appeler lorsqu'ils sont à l'aise de parler avec l'équipe de liaison militaire. Cela est important si, par exemple, le militaire veut établir un contact à partir d'un endroit situé en dehors de sa zone de travail habituelle.

Avoir une équipe de liaison militaire intégrée est également une pratique exemplaire en matière de prestation de services. L'OLPM facilite le signalement puisque les membres des FAC peuvent parler à l'OLPM anonymement pour savoir si l'incident qu'ils ont vécu peut ou non atteindre le seuil d'une infraction au Code criminel en plus d'obtenir de l'information sur le processus d'enquête pour les aider à décider s'ils veulent ou non signaler l'incident. Tel qu'indiqué, 23 % des échanges avec l'OLPM ont conduit à une enquête.

Avoir un OL fournit un soutien immédiat aux chaînes de commandement dans la gestion de situations qui peuvent être sensibles et difficiles. L'OL soutient également les membres affectés de diverses manières, de la recherche d'informations au contact des éléments militaires, pour tenter de résoudre les problèmes. La sensibilisation conjointe des civils du CIIS et de l'OL comporte également de nombreux avantages. D'autres partenaires alliés ont reconnu le mérite d'avoir une équipe militaire intégrée dans le cadre d'un modèle de prestation de services complet.

SECTION 3 : ÉQUIPE DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

L'une des grandes priorités indiquées dans le Rapport annuel 2016-2017 était d'améliorer la stratégie proactive de communication, d'intervention et de sensibilisation du CIIS, avec l'objectif principal d'accroître la sensibilisation des membres des FAC et leur compréhension du CIIS et des services qu'il offre aux membres des FAC.

Ceci est essentiel pour réduire les obstacles au signalement des incidents et améliorer les interventions des FAC aux incidents d'inconduite sexuelle.

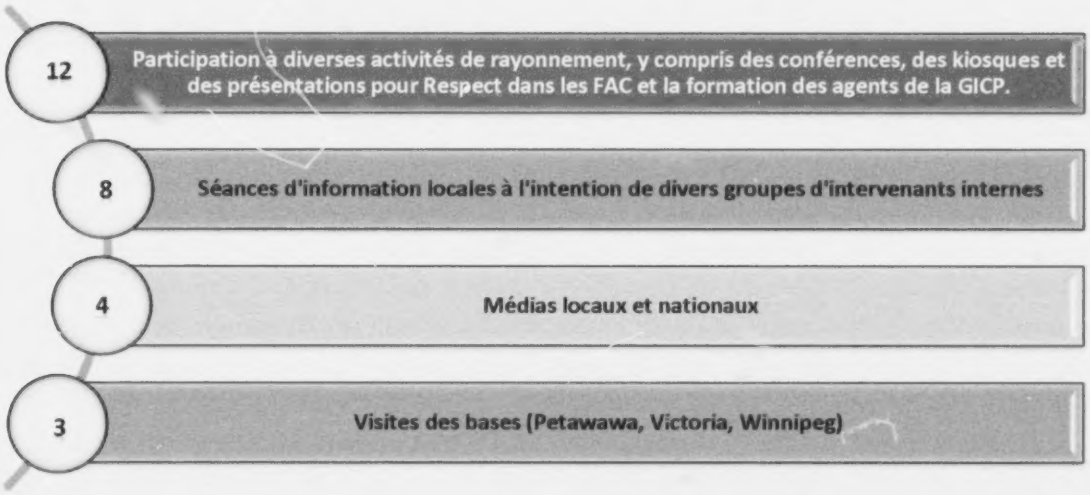
À cette fin, une stratégie de communication a été établie. Les publics cibles comprenaient entre autres les employés du MDN, mais la priorité a été accordée au personnel militaire de la communauté des FAC. Les

publics cibles peuvent être regroupés comme suit : les militaires qui ont été victimes d'inconduite sexuelle; les membres de la chaîne de commandement; les témoins; ainsi que les personnes et les groupes désirant en apprendre davantage sur le CIIS et ses services.

3.1 – ACTIVITÉS DE RAYONNEMENT ET DE SENSIBILISATION

L'objectif de la stratégie de communication du CIIS pour 2017-2018 était de mener à bien 10 activités de rayonnement et de sensibilisation au cours de l'année financière. Entre mai 2017 et mars 2018, le personnel du CIIS a participé à 23 activités, dépassant de loin l'objectif prévu. Le CIIS a échangé directement avec près de 3 500 membres des FAC grâce à ces activités. La figure 11 illustre le nombre et le type d'activités de rayonnement et de sensibilisation réalisées au cours de la dernière année financière.

FIGURE 11 : NOMBRE ET TYPE D'ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION RÉALISÉES AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIÈRE 2017-2018



Il est à noter que le CIIS a modifié la façon dont il mène ses activités de rayonnement après avoir reçu des commentaires directs des participants qui ont assisté aux assemblées publiques en 2016-2017 et après le sondage À vous la parole (AVLP) à l'automne 2017. L'interaction en personne avec les membres des FAC s'est révélée bénéfique, car elle a permis de les sensibiliser, de faire tomber les mythes sur certains aspects de l'inconduite sexuelle et de gérer les attentes relativement aux services offerts. En 2017-2018, presque toutes les activités de rayonnement ont généré une demande de rayonnement ultérieur, expliquant peut-être le doublage des activités de rayonnement par rapport au nombre prévu et indiquant la valeur ajoutée des interactions en personne pour les publics cibles. Suite aux événements, le fait qu'un certain nombre de militaires aient communiqué avec un conseiller du Centre après avoir entendu parler des services du CIIS et avoir mis un visage sur un contact est d'une grande importance. En réponse à cette observation, le CIIS

visera l'acroissement des activités de sensibilisation dans le but d'augmenter le nombre de bases visitées sur une base annuelle. En parallèle, la stratégie de communication se concentrera également sur la mobilisation des groupes plus restreints, y compris des unités de la Première réserve et des groupes spécialisés, afin d'augmenter la sensibilisation de ces publics.

3.2 – LE CIIS EN LIGNE

Le 21 novembre 2017, le CIIS a publié son nouveau contenu en ligne sur Canada.ca. Ce dernier a été créé à la suite de consultations approfondies avec les conseillers, les dirigeants et les officiers de liaison militaire du CIIS en plus de l'équipe des services Web du sous-ministre adjoint (Affaires publiques) [SMA(AP)].

Pour la première fois depuis la création des pages Web du CIIS, l'approche a été axée sur le public. Il cible quatre publics principaux identifiés par les conseillers du CIIS. Avec les publics définis, des analyses Web sont devenues possibles pour la première fois. Le CIIS peut maintenant déterminer ce que certaines personnes recherchent.

Les analyses du site Web servent à évaluer la visibilité et l'utilité de cet outil de communication du point de vue de la promotion et de la sensibilisation, sans toutefois préciser les détails contextuels en termes de nombres d'individus uniques ayant consulté chaque page, ou bien les motivations à l'origine de ces consultations. Et pourtant, entre le 21 novembre 2017 et le 31 mars 2018, la page principale, Counseling de soutien confidentiel, a reçu 2 041 visites. Elle invite le public à choisir l'une des quatre pages pour les différents publics. Les pages visitées par le public desservi par les conseillers étaient : Pour les personnes ayant subi un comportement sexuel inapproprié, 239 visites; Pour toute personne affectée par un comportement sexuel inapproprié, 113 visites; Des ressources pour les dirigeants, 140 visites; et Reconnaître l'inconduite sexuelle inappropriée, 99 visites. La page À propos du CIIS qui fournit des informations sur le CIIS a reçu 314 visites.

Il n'y a aucune analyse antérieure au 21 novembre 2017. Des changements importants au site Web ont eu lieu à cette date. S'il y avait eu des analyses disponibles sur le site d'origine, l'information n'aurait pas pu être généralisée étant donné les limites de la page Web initiale.

En janvier 2017, les Affaires publiques du CIIS ont établi un protocole mensuel avec l'équipe des services Web du SMA(AP) où des rapports analytiques seraient fournis mensuellement pour aider à faire un suivi des tendances et fournir un aperçu d'une possible corrélation entre la fluctuation dans les visites du site Web et les événements pertinents dans les médias. Le CIIS lui-même a produit deux pointes évidentes de trafic au début de décembre, probablement en raison de la publication des nouvelles pages ainsi que de la Charte de l'organisation. Dans le même ordre d'idée, CIIS a également connu des périodes de contacts accrus en octobre et novembre suite à la parution de reportages sensationnalistes en lien avec le mouvement #moiaussi.

Vers la fin de l'année financière, les Affaires publiques du CIIS ont commencé le travail pour inclure un « bouton » de commentaires confidentiels et sécurisés en ligne par lequel les commentaires et les plaintes seront recueillis et utilisés pour mieux connaître les divers auditoires sur une base volontaire et pour continuer à améliorer nos services. L'intégration d'un bouton de rétroaction a été suggérée par les victimes pour avoir un moyen en ligne de fournir leurs commentaires. Un deuxième projet en cours est la publication des ressources civiles et des FAC pour les victimes partout au Canada et une version Web de l'information sur l'application Respect dans les FAC. Les deux initiatives devraient être achevées d'ici la mi-2018.

SECTION 4 : RENDEMENT DE L'ORGANISATION

4.1 – CADRE DE MESURE DU RENDEMENT

En octobre 2017, le CIIS a élaboré un cadre de mesure du rendement (CMR) avec l'aide de l'équipe de projet du CMR du Directeur général – Recherche et analyse du personnel militaire (DGRAPM). Le cadre de mesure du rendement a été créé conformément au cadre de mesure du rendement du Système de gestion du personnel militaire (SGPM) et est conforme au Cadre ministériel des résultats (CMR) pour évaluer le rendement de l'organisation et fournir des données dans le cadre du plan ministériel 2018-2019.

Un total de 17 indicateurs de rendement clés basés sur trois objectifs stratégiques de base ont été

développés. Nous avons également mis au point plusieurs mécanismes pour faire le suivi de ces indicateurs, tandis que d'autres sont recueillis grâce au sondage annuel À vous la parole. Le cadre de mesure du rendement sera mis à jour en 2018 afin de s'harmoniser avec les objectifs de la nouvelle Charte.

Parallèlement, une matrice de planification des activités a été élaborée pour faire un suivi des progrès réalisés pour les objectifs de la Charte et les objectifs de rendement de la directrice exécutive, et pour assurer l'harmonisation entre la capacité des ressources humaines et les activités du CIIS.

4.2 – RÉTROACTION

Afin d'évaluer la réalisation de son mandat et d'améliorer ses services, le CIIS a recueilli des commentaires à l'aide de deux sondages internes auprès des membres des FAC.

4.2.1 – SONDAGE À VOUS LA PAROLE DE 2017

Le sondage À vous la parole (AVLP) de l'automne 2017 a été envoyé à un échantillon stratifié de 9 000 membres de la Force régulière et de la Première réserve. Il a examiné les programmes des FAC du point de vue des membres individuels des FAC. Dans le cadre de cette enquête, le CIIS a recueilli des commentaires sur la sensibilisation et la satisfaction à l'égard de son organisation.

Selon les résultats de 2017 sur les questions relatives à la sensibilisation au CIIS, environ 60 % des répondants avaient entendu parler de l'organisation. Ce résultat est inférieur à celui du sondage de 2016 (68 %). Les membres de la Première réserve étaient moins susceptibles d'avoir entendu parler du CIIS que les membres de la Force régulière (63 % comparativement à 56 %). La plupart des répondants ont été informés du CIIS au moyen d'un exposé d'un commandant ou d'un autre haut dirigeant de leur unité. En ce qui concerne la connaissance du CIIS, 58 % des répondants croient que le CIIS est indépendant de la chaîne de commandement et 58 % des répondants croient que la confidentialité est efficacement protégée; 67 % sont convaincus que le CIIS est bénéfique et 67 % seraient à l'aise de demander des conseils et du soutien. En ce qui concerne la prestation de services, 64 % des répondants qui ont communiqué avec le CIIS au cours de l'année précédente ont fourni des évaluations positives des services du CIIS. Toutefois, 20 % de ceux qui ont communiqué avec le CIIS ne croient pas que les conseillers ont bien identifié leurs besoins, ont été utiles et ont pu les orienter vers les services appropriés.

Il faut noter à propos de ces résultats que seulement 2 % (n=36) des répondants avaient contacté le CIIS l'année précédente, ce qui signifie que les 20 % qui étaient insatisfaits équivalent à 7 personnes. Cela représente moins de 3 % des membres des FAC qui ont communiqué avec le CIIS cette année. Bien qu'il s'agisse d'un petit nombre, il est toujours important pour le CIIS d'examiner ses services pour s'assurer que nous répondons aux besoins de tous ceux qui communiquent avec nous. Une statistique plus inquiétante est que seulement 2 % des répondants ont communiqué avec le CIIS même si 21 % ont déclaré avoir subi ou avoir été touchés par une inconduite sexuelle.

Les résultats du sondage étaient instructifs en ce sens que le CIIS doit continuer à se concentrer sur les activités de sensibilisation afin de mieux faire connaître ses services. Cela est particulièrement vrai pour les unités de la Première réserve. Étant donné que la plupart ont reçu des renseignements sur le CIIS par leur chaîne de commandement, il n'est pas surprenant que les répondants comprennent mal certaines des caractéristiques essentielles de l'organisation, comme son indépendance vis-à-vis des FAC et sa confidentialité. Cela réitère la nécessité de continuer à se concentrer sur la sensibilisation fournie par le personnel du CIIS.

Le sondage a également permis aux répondants de suggérer des services supplémentaires. Plus de la moitié des répondants ont indiqué que le CIIS devrait inclure un soutien par les pairs et des consultations en personne. Cela, avec la rétroaction du sondage auprès de la direction des FAC qui sera décrit ci-dessous et du sondage auprès des victimes mené par le DGRAPM qui devrait être terminé en 2018, aidera le CIIS à élargir ses services.

4.2.2 – RÉTROACTION DE LA DIRECTION DES FAC

Le CIIS a inclus dans sa Charte l'exigence de mener des sondages annuels sur la satisfaction des FAC envers le CIIS et d'en faire rapport au Chef d'état-major de la Défense (CEMD). Cela reflète la satisfaction des FAC en tant qu'organisation et client du CIIS et non la satisfaction de chaque client. Pour cette année financière, le CIIS a décidé de se concentrer sur le

sondage auprès des hauts dirigeants des FAC. En mars 2018, 20 dirigeants des FAC ont reçu un questionnaire et l'ont rempli anonymement. Les questions examinaient la satisfaction à l'égard de trois domaines : les activités de promotion et de sensibilisation, la prestation des services et la qualité des services. Le questionnaire permettait aussi d'y ajouter des commentaires pour aider à améliorer les services. Le taux de réponse s'élevait à 60 % et la satisfaction générale s'élevait à 87 %. Les trois principales améliorations de service signalées ont été l'élaboration du rôle de liaison avec les victimes (75 % des répondants), les modes alternatifs de règlement des conflits (67 % des répondants) et les options de réadaptation pour les contrevenants (58 % des répondants). Il a aussi été suggéré que la clientèle de l'organisation englobe aussi les employés civils du MDN et les anciens membres des FAC. Les résultats ont été présentés au CEMD en juillet 2018. Le sondage pour l'année 2018-2019 sera révisé et envoyé à un plus grand nombre de répondants des FAC. Le CIIS explorera également des options de rétroaction par des tierces parties afin d'améliorer la transparence et l'objectivité du processus.

4.3 – INFORMER ET MOBILISER LE MDN ET LES FAC

Le CIIS produit des rapports mensuels qui résument les renseignements sur les échanges reçus au Centre. Ces rapports sont partagés avec la haute direction et les intervenants clés. Durant cette année financière, la directrice exécutive a commencé à faire des présentations mensuelles aux réunions opérationnelles du CEMD. Ceci est une bonne occasion d'informer la haute direction des FAC sur les tendances, les sujets et les thèmes relatifs à l'inconduite sexuelle. Par exemple, elle a présenté les tendances en matière de contacts avec le CIIS, le rôle et l'impact de l'équipe de liaison militaire intégrée, et la victimisation masculine ainsi que leurs obstacles uniques au signalement des incidents.

La DE a également fait des présentations dans plusieurs comités ou lieux d'apprentissage. Elle a informé le Comité de direction de la Défense et le Comité de gestion de la Défense de la nouvelle Charte et des priorités pour l'avenir. Elle a informé le Comité de gestion du personnel des Forces armées canadiennes à deux reprises du mandat et des services du CIIS et de l'examen semestriel des opérations 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Elle a également informé le Conseil des Forces armées de l'examen semestriel des opérations 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Elle a offert des conseils d'expert dans plusieurs lieux d'apprentissage, notamment le Symposium sur le leadership de la Défense, le Forum du leadership de l'Armée, un lieu d'apprentissage pour les aumôniers de la Force aérienne et une journée de perfectionnement professionnel pour les Services d'avocats de la défense.

SECTION 5 : PERSPECTIVES D'AVENIR – DÉFIS ET POSSIBILITÉS

5.1 – EXPANSION DU CIIS

Le CIIS a les priorités suivantes pour l'année financière 2018-2019.

5.1.1 – MANDAT

Conformément à la Charte, le CIIS est responsable de la prestation de services de soutien aux victimes, de l'appui aux chaînes de commandement et de l'expertise pour influencer une gamme de responsabilités des FAC, comme la politique, la prévention, la formation et la recherche. Le soutien aux victimes englobe une gamme de services fournis par plusieurs entités et il y a un manque de coordination et même de sensibilisation au sein de ces entités. Il y a aussi une confusion au sujet des rôles entre certaines organisations. Cela ne correspond pas à la vision de services harmonieux, accessibles et efficaces pour les militaires touchés, en raison du risque de confusion des rôles et de chevauchements des services. Compte tenu de cela, une priorité pour la prochaine année financière sera de promouvoir une meilleure coordination des services de soutien aux victimes dans l'ensemble des FAC. Cela peut entraîner le transfert de certaines responsabilités au CIIS. De plus, il n'y a actuellement aucun mécanisme officiel pour s'assurer que les conseils d'expert du CIIS sont recherchés ou inclus dans les domaines sous la responsabilité des FAC ou pour que le CIIS fournisse une rétroaction continue sur les sujets de préoccupation. Ces lacunes devront être corrigées au cours de la prochaine année financière.

5.1.2 – CLIENTÈLE

Au cours des deux dernières années, un nombre important de clients qui ont communiqué avec le CIIS n'étaient pas membres des FAC; il s'agissait surtout d'anciens membres des FAC et d'employés civils du MDN. Même s'il n'a pas le mandat de desservir ces

groupes de clients, le CIIS fournit néanmoins un soutien approprié. La sous-ministre a pour priorité d'améliorer les services de soutien offerts aux employés civils du MDN touchés par l'inconduite sexuelle, et le sondage auprès des dirigeants des FAC indique que les répondants croient que les anciens membres des FAC et les employés civils du MDN devraient être inclus dans le mandat du CIIS. Le CIIS explorera la possibilité d'agrandir sa clientèle au cours de la prochaine année financière.

5.1.3 – SERVICES

ASSISTANTS À LA LIAISON AVEC LES VICTIMES

La mise en œuvre du rôle d'assistant à la liaison avec les victimes et de la fonction de gestion de cas connexe constitue une priorité pour l'agrandissement des services en 2018. Ces assistants seront un point de contact constant pour toute personne qui signale un incident d'inconduite sexuelle. Ils rempliront un certain nombre de fonctions telles que la fourniture d'informations sur une base continue, l'appui pour la documentation, l'accompagnement, l'aide juridique et la gestion des cas. La mise en œuvre de ce rôle et de ces fonctions assurera un soutien complet aux victimes, la responsabilité pour les cas individuels et la collecte de données centralisée pour permettre une meilleure connaissance de la prévalence des incidents d'inconduite sexuelle. Le modèle actuel de prestation de services du CIIS sera examiné dans le cadre de ce développement, afin de déterminer si un modèle de service centralisé ou décentralisé serait plus efficace.

À l'heure actuelle, plusieurs organisations offrent certains de ces services à une clientèle légèrement différente. La mise en œuvre de ces nouveaux services nécessitera une coordination et une collaboration avec tous ces intervenants.

LES POSSIBILITÉS DE JUSTICE RÉPARATRICE

Une initiative clé mise en œuvre au cours de cette année financière était une étude de la possibilité d'utiliser des approches de justice réparatrice dans un contexte militaire afin de remédier au préjudice causé par un comportement sexuel inapproprié, de rétablir les relations rompues et de rétablir les unités de travail. Ces approches sont importantes pour les militaires où la confiance et la cohésion des unités sont fondamentales pour la disponibilité opérationnelle. À ce jour, des recherches et des consultations avec des experts en la matière indiquent que le modèle de justice réparatrice des FAC proposé pourrait être un outil complémentaire aux processus existants. Le développement ultérieur du modèle, et la consultation avec les intervenants, sont prévus pour l'année à venir.

GROUPES SPÉCIALISÉS

Le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes de Statistique Canada mentionne que le nombre absolu de victimes de sexe masculin est probablement plus élevé que le nombre de victimes de sexe féminin. Celui-ci mentionne également que les membres de la communauté LGBTQ2 sont plus souvent victimes que les autres. Le CIIS reconnaît que le développement de services spécialisés pour ces groupes et pour d'autres groupes est une priorité. Par conséquent, le personnel du CIIS mène actuellement des recherches pour des améliorations à la prestation de services afin de mieux répondre aux besoins des groupes spécialisés, par exemple les membres de la communauté LGBTQ2, les hommes, les minorités visibles et les membres autochtones. En particulier, ils examinent si la fréquence, les circonstances, la dynamique et les impacts de l'inconduite sexuelle sont différents pour ces groupes, à savoir s'ils rencontrent des obstacles uniques à la dénonciation, et quelles modifications aux services offerts pourraient être nécessaires. À l'heure actuelle, les conseillers reçoivent une formation sur la victimisation des hommes, en reconnaissance du nombre de victimes de sexe masculin dans les FAC. Les résultats d'une étude sur les victimes menée actuellement par le DGRAPM peuvent être informatifs dans le cadre de ces efforts.

MILITAIRES EN DÉPLOIEMENT

Comme nous l'avons déjà indiqué, le CIIS a organisé une discussion dirigée d'une journée avec le COIC en vue de renforcer le soutien aux militaires déployés. Les récents témoignages devant le Comité sénatorial de la sécurité nationale et de la défense, qui mène une étude sur l'inconduite sexuelle dans le milieu de la défense et de la sécurité, ont soulevé la question du soutien aux militaires déployés. Le CIIS continuera de faire progresser cette question en tant que priorité, en travaillant en partenariat avec les FAC.

5.2 – GESTION DES DONNÉES

Plusieurs modifications à la gestion des données seront des priorités en 2018-2019. Tout d'abord, la capacité du CIIS à remplir efficacement son mandat pour fournir des conseils d'expert aux FAC est grandement affaiblie par le manque d'accès aux données pertinentes détenues par les FAC. Par conséquent, le CIIS peut seulement fournir des conseils fondés sur les qualifications, les compétences et l'expérience de son personnel et sur les informations contenues dans notre système de gestion de cas. Étant donné le très petit échantillon de personnes qui ont communiqué avec le CIIS par rapport au nombre de cas d'inconduite sexuelle, et par rapport au nombre d'agressions officiellement dénoncées, il est possible que les données sur lesquelles le personnel du CIIS fonde son expertise ne reflètent pas avec exactitude les questions, les tendances ou les besoins qui existent dans les FAC.

Deuxièmement, selon plus de deux ans d'analyses de données, il est évident que le système actuel de gestion de cas a besoin de plusieurs révisions dans le but d'ajouter de nouvelles variables, d'améliorer la capacité d'exécuter des rapports spécifiques et de remplacer les entrées de texte par des menus déroulants. De plus, de la formation supplémentaire et un contrôle de la qualité sont nécessaires pour s'assurer que tous les champs de données sont entrés de manière fiable et constante.

Troisièmement, la mise en œuvre d'une fonction de gestion de cas nécessitera un examen des options, des révisions jusqu'aux systèmes existants en passant par la création d'un nouveau système, selon les exigences.

5.3 – AMÉLIORER LES RELATIONS AVEC LES INTERVENANTS ET LES PARTENAIRES

Comme nous l'avons déjà indiqué, le CIIS a mis en place des mécanismes de mobilisation avec certains intervenants auprès des victimes. Ces mécanismes seront probablement plus officiels en 2018-2019, puisqu'on a déterminé qu'il s'agit de la meilleure façon d'inclure ces intervenants dans les travaux du CIIS. De plus, le CIIS tentera d'élargir l'engagement des parties prenantes afin d'inclure les membres des groupes spécialisés tels que décrits précédemment, soit les hommes, les membres de la communauté LGBTQ2, les minorités visibles et les membres autochtones. Ceci permettra au CIIS de développer des services adaptés aux besoins uniques de ces groupes spécialisés en plus de constituer un mécanisme de communication de l'information pour les FAC qui seront ainsi informés sur les expériences uniques de ces groupes, pouvant ainsi contribuer à un changement de culture. Une expansion du mandat et de la clientèle du CIIS vers d'autres clientèles devrait également permettre à leurs parties prenantes d'élargir leurs stratégies de collaboration.

À la suite d'une mobilisation des homologues de tous les pays du Groupe des cinq, le Canada a proposé une réunion des praticiens du Groupe des cinq à Ottawa à la fin de 2018. L'objectif sera de se concentrer sur les défis communs dans la lutte contre l'inconduite sexuelle dans les milieux militaires et de mettre en place des groupes de travail dans le but de faire avancer les priorités. Les sujets à l'étude sont les pratiques exemplaires en matière de prévention, la justice réparatrice et le soutien aux militaires en déploiement.

5.4 – CONSEIL CONSULTATIF EXTERNE

Comme nous l'avons mentionné, l'une des priorités de la DE était de collaborer avec le directeur général de l'EISF-IS afin de mettre en place un Conseil consultatif externe. Le but du Conseil est de fournir des conseils d'un tiers indépendant à la sous-ministre et au Chef d'état-major de la Défense au sujet de leur intervention face à l'inconduite sexuelle. Huit experts en la matière provenant des secteurs public et privé du Canada ont été embauchés. Chacun d'entre eux apporte une expertise pertinente, par exemple une expérience vécue, une expérience dans la prestation de services aux victimes ou la défense des droits des victimes, une expertise du travail avec les contrevenants, ou sont des représentants des milieux universitaires, d'Anciens Combattants Canada, de Justice Canada et des entreprises du Canada. La première réunion du CCE s'est tenue au cours du premier trimestre de 2018-2019. On prévoit que les réunions se tiendront trois ou quatre fois par année.

5.5 – GROUPE DE TRAVAIL SUR LE HARCÈLEMENT DE L'ÉQUIPE DE LA DÉFENSE

Le phénomène #moiaussi et le projet de loi C-65, un projet de loi visant à modifier le Code canadien du travail en ce qui concerne la façon dont le

harcèlement est défini et abordé, ont incité un nouvel examen de la façon dont les ministères fédéraux traitent le harcèlement en milieu de travail. À la fin de 2017-2018, la sous-ministre a confié à la directrice exécutive du CIIS la tâche d'élaborer un plan intégré de lutte contre le harcèlement de l'Équipe de la Défense. La directrice exécutive a mis sur pied un groupe de travail, qui se mettra à l'oeuvre en avril 2018. Ce sera une priorité en 2018-2019.

CONCLUSION

Comme le présent rapport l'indique, le CIIS a accompli plusieurs réalisations importantes au cours de la présente année financière, y compris la mobilisation d'une directrice exécutive permanente qui a fourni une expertise en la matière essentielle et visionnaire, la promulgation d'une nouvelle Charte qui comprend une vision pour une prestation de services harmonieuse, efficiente et efficace, la création d'un cadre de mesure du rendement, la mise en œuvre d'une prestation de services 24 heures par jour, 7 jours par semaine, la mise en place d'un Conseil consultatif externe et le développement de mécanismes de mobilisation des intervenants. En accomplissant tout ceci, le CIIS a continué de respecter son mandat d'offrir un soutien aux membres des FAC touchés par l'inconduite sexuelle, un soutien aux chaînes de commandement dans la gestion des incidents d'inconduite sexuelle, une expertise aux FAC sur les initiatives de politiques, de prévention, de recherche et de formation, et des activités de rayonnement élargies. En plus de cela, le personnel du CIIS a été fort occupé à achever des projets pour la DE en vue d'élargir les services et d'améliorer les normes de pratique. Le CIIS a plusieurs grandes priorités pour l'année financière 2018-2019, décrites ci-dessus. Ses efforts seront facilités par l'engagement clair et continu de la direction des FAC et du MDN envers l'élimination de l'inconduite sexuelle dans les FAC, des intervenants et des partenaires extrêmement collaboratifs à l'intérieur et à l'extérieur des FAC, et l'échange de pratiques exemplaires avec les partenaires et alliés externes. Cependant, c'est le dévouement inconditionnel des membres du personnel du CIIS qui va en assurer la réalisation. Leurs efforts porteront leurs fruits.